



## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ANDALAN CHRISDECO DI JAKARTA SELATAN

Ading Sunarto<sup>1</sup>, Icha Belita Anjani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dosen Prodi Manajemen Universitas Pamulang; <sup>2</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang  
Email: dosen02153@unpam.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco dan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner dengan menggunakan metode sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yaitu 50 responden. Analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji T dan uji F. Hasil penelitian pengujian hipotesis secara parsial variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $4,995 > 2,010$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji statistik variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai t hitung > t tabel ( $8,124 > 2,010$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel dengan ( $32,969 > 3,195$ ) hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,584, artinya lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 41,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance at PT. Andalan Chrisdeco, to determine the effect of communication on the employee performance of PT. Andalan Chrisdeco, and to determine the effect of work environment and communication on employee performance of PT. Andalan Chrisdeco. This research method uses quantitative methods. The data collection method used is a questionnaire, sampling using the saturated sample method or using the entire population as a sample, namely 50 respondents. The analysis used is the validity test, the reliability test, the multicollinearity test, the heteroskedasticity test, the simple linear regression test, the multiple linear regression test, the correlation coefficient, the coefficient of determination, the T test and the F test. The result of this study the partial hypothesis tests of the work environment variable (X1) obtained the value of t court > t table ( $4.995 > 2.010$ ), it was also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that work environment has a significance effect on employee performance. The statistical test of the communication variable (X2) obtained the value of t court > t table ( $8.124 > 2.010$ ) it was also reinforced by a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that the communication has a*



*positive effect on employee performance. By simultaneously testing the result of hypothesis, the calculated F value < F table (32.969 < 3.195) is also reinforced by a significance value of 0.000 < 0.05. it can therefore be said that the work environment and the communication have a significant simultaneous effect on employee performance. The coefficient of determination obtained R squared value of 0.584, which means that the work environment and the communication together have a contribution of 58.4% of influence on the performance of the employees. While the remaining 41.6% are influenced by other factors that not examined in this study.*

**Keywords: Work Environment; Communication; Employee Performance**

## A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya yang baik sangat perlu dilaksanakan agar dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan juga sebagai salah satu fungsi dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi, tidak seperti benda yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari desain pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi, dan memastikan organisasi menjadi tempat yang bagus serta kondusif untuk bekerja. Manajemen juga harus memperhatikan lingkungan kerja bagi karyawan. Menurut Budianto (2015) Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi instansi.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Andalan Chrisdeco juga dapat di kategorikan kurang baik, kurangnya fasilitas yang didapat oleh karyawan dapat membuat menurunnya kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 Luas Ruang Lingkup Kerja Karyawan PT. Andalan Chrisdeco Tahun 2022**

No	Lingkungan Kerja		Fasilitas	
	Lokasi	Luas Bangunan	AC	Komputer
1	Office	139 m <sup>2</sup>	2 unit	8 unit
2	Ruang Service Advistor	44 m <sup>2</sup>	1 unit	3 unit
3	Ruang Kepala Bengkel	15 m <sup>2</sup>	1 unit	1 unit
4	Ruang Tunggu Customer	42 m <sup>2</sup>	1 unit	-
5	Area Parkir	73 m <sup>2</sup>	-	-

Sumber : Data Observasi 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas PT. Andalan Chrisdeco mempunyai lingkungan kerja yang minim akan luas pada setiap ruangan dengan perbandingan jumlah kapasitas dari karyawan yang dapat menempatnya, tata letak peralatan karyawan yang berada di ruang kerja tidak teratur sehingga menumpuk-numpuk antar dokumen dan berkas-berkas lainnya. Hal tersebut berdampak pada suhu ruangan yang menjadi terasa pengap serta fasilitas seperti AC yang kurang baik dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan..

Selain lingkungan kerja, komunikasi juga penting perannya dalam organisasi. Komunikasi menjadi faktor yang paling penting dalam melakukan pekerjaan. Bagaimana sebuah hubungan dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya komunikasi di dalamnya. Komunikasi akan menjadi efektif apabila pengirim pesan dan penerima pesan dapat mencapai



pengertian dan kesimpulan yang sama dan sesuai dengan apa yang dimaksud dan yang diinformasikan.

Menurut Brent. D. Ruben (2012:124) komunikasi adalah suatu interaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku itu. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif.

Komunikasi akan berjalan dengan baik apabila arus informasi yang terjadi tidak mengalami hambatan-hambatan. Permasalahan komunikasi yang terjadi pada PT. Andalan Chrisdeco adalah kurangnya keterbukaan antara sesama karyawan dan atasan yang dapat mengakibatkan terjadinya perbedaan pendapat dan salah pengertian, kurangnya rasa empati dan dukungan yang diberikan antara sesama karyawan ini dapat membuat hilangnya kepositifan pada komunikasi sehingga dapat menimbulkan hilangnya rasa kesamaan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat membuat pekerjaan menjadi tidak lancar karena komunikasi yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Dalam proses pencapaian tujuan dan target perusahaan, perusahaan tentu harus memperhatikan kinerja karyawannya. PT. Andalan Chrisdeco merupakan Dealer Chevrolet yang resmi di tunjuk oleh General Motor Indonesia sebagai perwakilan dalam menyediakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang. Dalam menjalani keseriusan bisnisnya, Andalan Chevrolet senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan baik dalam layanan penjualan, dan perawatan kendaraan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu untuk di perhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka.

PT. Andalan Chrisdeco mengalami penurunan pada target penjualannya, hal ini disebabkan oleh menurunnya kualitas kerja karyawan dalam hal kuantitas kerja seperti target yang telah ditentukan sebelumnya serta kemampuan karyawan dalam kecepatannya melaksanakan tugas dan kurangnya rasa tanggung jawab serta inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja karyawan ini dapat dikategorikan kurang baik.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Danang (2015:25) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Sedarmayanti dalam Sudaryo (2017:47) “definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang pekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau suana kerja atau aktivitas para pekerja yang saling berinteraksi antar rekan kerja dan memberikan umpan balik.

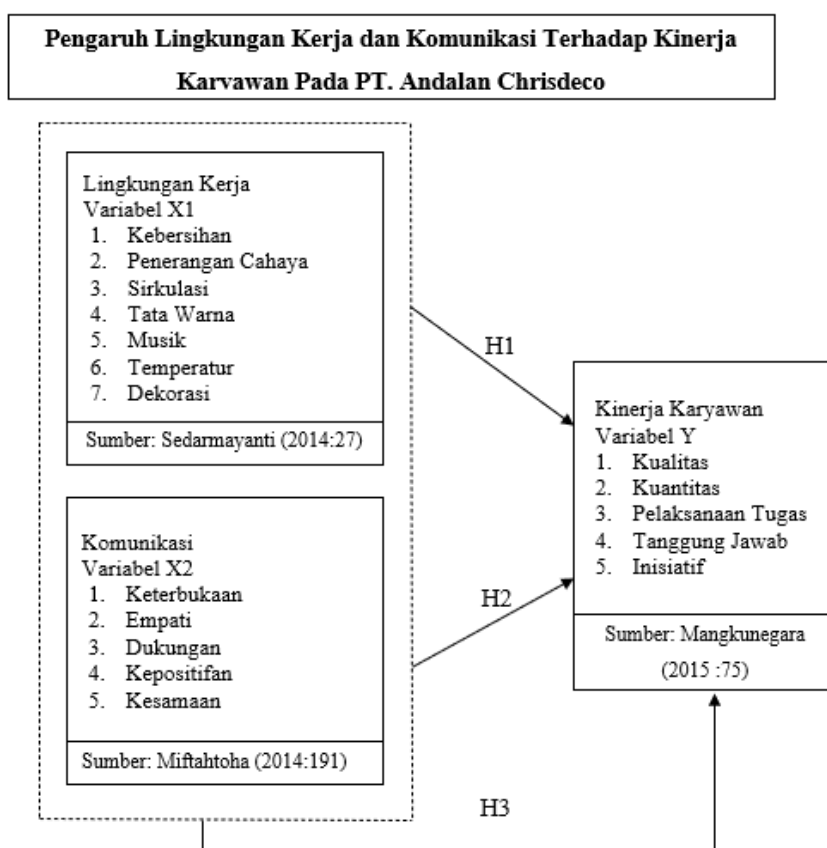
### **Komunikasi**

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) “komunikasi adalah proses pengiriman dan Menurut Gerald R. Miller dalam Mulyana (2014:68) “komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima pesan dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima”. Menurut Husaini Usman (2011:420) “komunikasi adalah

proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal”. Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif.

### Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) “hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasibuan (2016:94) “kinerja adalah suatu hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Estiningsih (2018:50) “kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode waktu tertentu dalam mencapai tujuan perusahaan serta memberikan keuntungan bagi perusahaan.



**Gambar 1 Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

#### Hipotesis 1

1.  $H_{01}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco
2.  $H_{a1}$ : Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan



pada PT. Andalan Chrisdeco

Hipotesis 2

1. Ho<sub>2</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco
2. Ha<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco

Hipotesis 3

1. Ho<sub>3</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco
2. Ha<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dipakai dalam ini adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2016:55) “penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan yang beroperasi dalam bidang menyediakan jaringan jasa penjualan, perawatan perbaikan dan penyediaan suku cadang PT. Andalan Chrisdeco yang beralamat di Jl. Sultan Iskandar Muda No. 8, RT03/RW02, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, Jakarta 12240.

**Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Definsi	Indikator	Skala
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	Lingkungan kerja adalah lingkungan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebersihan</li> <li>2. Penerangan cahaya</li> <li>3. Sirkulasi udara</li> <li>4. Tata warna</li> <li>5. Musik</li> <li>6. Temperatur</li> <li>7. Dekorasi</li> </ol>	<b>LIKERT</b>
<b>Komunikasi (X2)</b>	Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbukaan</li> <li>2. Empati</li> <li>3. Dukungan</li> <li>4. Kepositifan</li> <li>5. Komunikasi</li> </ol>	<b>LIKERT</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	erja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksanaan tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Inisiatif</li> </ol>	<b>LIKERT</b>

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco dengan jumlah 50 orang. Menurut Sugiyono (2021:127) menyatakan bahwa “sampel adalah bagian dari



jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Dalam hal ini, penulis mengambil sampel karyawan PT. Andalan Chrisdeco sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dimana dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan-pernyataan dimana jawabannya mengacu pada skala Likert. Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data berupa kuantitatif dengan bantuan program SPSS V26. Hal ini dilakukan agar teknik pengolahan data lebih mudah dan bertujuan agar data yang telah dikumpulkan dapat bermanfaat. Maka dari itu, data harus diolah dan dianalisis dengan teliti sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas

**Tabel 3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
P1	0,718	0,284	Valid
P2	0,606	0,284	Valid
P3	0,389	0,284	Valid
P4	0,576	0,284	Valid
P5	0,486	0,284	Valid
P6	0,560	0,284	Valid
P7	0,449	0,284	Valid
P8	0,626	0,284	Valid
P9	0,477	0,284	Valid
P10	0,593	0,284	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,284, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

**Tabel 4 Uji Validitas Komunikasi (X<sub>2</sub>)**

Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
P1	0,449	0,284	Valid
P2	0,472	0,284	Valid
P3	0,444	0,284	Valid
P4	0,385	0,284	Valid
P5	0,646	0,284	Valid
P6	0,591	0,284	Valid
P7	0,585	0,284	Valid
P8	0,566	0,284	Valid
P9	0,434	0,284	Valid
P10	0,593	0,284	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai r<sub>hitung</sub> > r<sub>tabel</sub> 0,284, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel komunikasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.



**Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
P1	0,449	0,284	Valid
P2	0,472	0,284	Valid
P3	0,444	0,284	Valid
P4	0,385	0,284	Valid
P5	0,646	0,284	Valid
P6	0,591	0,284	Valid
P7	0,585	0,284	Valid
P8	0,566	0,284	Valid
P9	0,434	0,284	Valid
P10	0,593	0,284	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  0,284, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keputusan
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,727	Sangat Reliabel
2	Komunikasi ( $X_2$ )	0,626	Sangat Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 6 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas Data

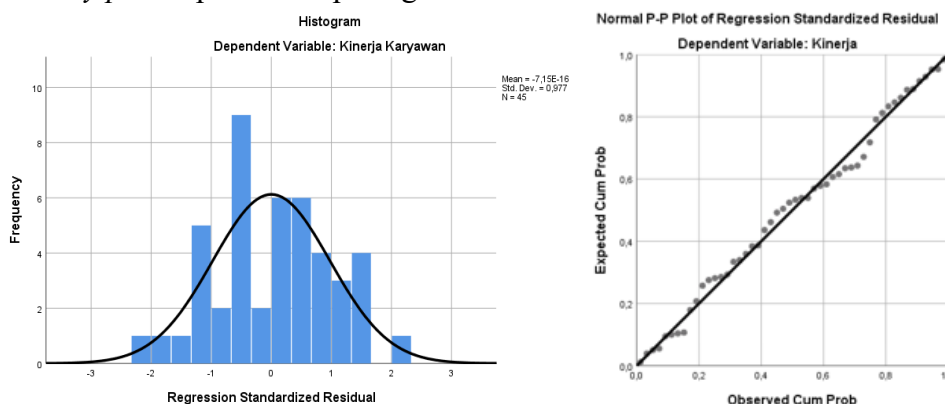
**Tabel 7 Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,04823248
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,054
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

**Gambar 2 Uji Normalitas Histogram dan Uji Normalitas P-P Plot**

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan *probability plot*, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,947	4,631		,852	,398		
	Lingkungan Kerja	,096	,129	,098	,744	,460	,506	1,978
	Komunikasi	,783	,150	,692	5,226	,000	,506	1,978

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 8 tersebut maka dapat diketahui bahwa nilai VIF nya  $1,978 < 10$  sementara nilai tolerance  $0,506$  yakni lebih besar dari  $10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2).





## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedasitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,990	2,673		3,363	,002
	Lingkungan Kerja	-,069	,075	-,177	-,920	,362
	Komunikasi	-,088	,087	-,195	-1,012	,317

a. Dependent Variable: Abs\_Res  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 9 uji *Glejser* model pada variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai *probability* yang signifikan sebesar 0,362 dan Komunikasi sebesar 0,317 dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

**Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,341	2,500	1,887

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,887 yang mana nilai tersebut berada diantara interval (1,500-2,460) maka dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi.

## Uji Regresi Linier

**Tabel 11 Regresi Linier Sederhana (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,196	4,821		3,567	,001
	Lingkungan Kerja	,572	,114	,585	4,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 17,196 + 0,572 X_1$  Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 17,196 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,196. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,572 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan.



**Tabel 12 Regresi Linier Sederhana (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y) Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,657	4,510		1,032	,307
	Komunikasi	,862	,106	,761	8,124	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 4,675 + 0,862X_2$  Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,675 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat komunikasi (X<sub>2</sub>) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 4,675. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,862 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan komunikasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,862 satuan.

**Tabel 13 Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3,947	4,631		,852	,398
	Lingkungan Kerja	,096	,129	,098	,744	,460
	Komunikasi	,783	,150	,692	5,226	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:  $Y = 3,947 + 0,096X_1 + 0,783X_2$  Konstanta sebesar 3,947 artinya jika variabel lingkungan kerja dan variabel komunikasi, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 3,947. Nilai regresi 0,096X<sub>1</sub> (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,096 satuan. Nilai regresi 0,783X<sub>2</sub> (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan dengan demikian apabila variabel komunikasi (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,783 satuan.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 14 Koefisien Determinasi (X<sub>1</sub>) Terhadap (Y) Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,585 <sup>a</sup>	,342	,328	3,917

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,342 yang artinya variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 34,2%, sedangkan sisanya sebesar 65,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



**Tabel 15 Koefisien Determinasi ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,570	3,133

a. Predictors: (Constant), Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,579 yang artinya variabel komunikasi ( $X_2$ ) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,9%, sedangkan sisanya sebesar 42,1% di sebabkan oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 16 Koefisien Determinasi ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) Terhadap (Y)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,584	,566	3,148

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 16 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,584 yang artinya variabel lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 58,4%, sedangkan sisanya sebesar 41,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Parsial**

**Tabel 17 Uji t Parsial ( $X_1$ ) Terhadap (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17,196	4,821		3,567	,001
	Lingkungan Kerja	,572	,114	,585	4,995	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 17 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $4,995 > 2,010$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 18 Uji t Parsial (X<sub>2</sub>) Terhadap (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4,657	4,510		1,032	,307
	Komunikasi	,862	,106	,761	8,124	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 18 tersebut dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(8,124 > 2,010)$  berarti H<sub>02</sub> ditolak dan H<sub>a2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 19 Hasil Uji F hitung  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653,487	2	326,744	32,969	,000 <sup>b</sup>
	Residual	465,793	47	9,910		
	Total	1119,280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 19 diperoleh nilai  $F_{hitung} 36,184 > F_{tabel} 4,07$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian H<sub>0</sub> nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(32,969 > 3,195)$  hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 4,995 dengan signifikan sebesar 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010. Maka diperoleh hasil  $t_{hitung} (4,995 > 2,010)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi dibawah  $\alpha=0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh. Hal ini juga menunjukkan semakin baik Lingkungan Kerja maka akan semakin meningkatkan juga Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco.

#### Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel Lingkungan Kerja, dimana  $t_{hitung}$  sebesar 8,124 dengan signifikan sebesar 0,000 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,010. Maka diperoleh hasil  $t_{hitung} (8,124 > 2,010)$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi dibawah  $\alpha=0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa Komunikasi berpengaruh. Hal ini juga



menunjukkan semakin baik Komunikasi maka akan semakin meningkatkan juga Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 25 diperoleh hasil nilai  $F_{hitung} = 32,969$  dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 maka nilai  $F_{tabel}$  dengan  $dk = n-k-1$  (50-2-1) diperoleh nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,195 dengan tingkat signifikan 0,000. Nilai signifikansi tersebut masih berada dibawah nilai signifikan yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan garis regresi  $Y = 3,947 + 0,096X_1 + 0,783X_2$ . Hal ini dapat dikatakan bahwa Kinerja Karyawan tanpa didukung oleh Lingkungan Kerja dan Komunikasi (konstanta) sebesar 3,947 dan pada setiap perubahan atau peningkatan secara bersama-sama antara variabel Lingkungan Kerja dan Komunikasi akan menentukan tingkat Kinerja Karyawan. Setiap ada kenaikan satu persen pada variabel Lingkungan Kerja maka skor Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,096 dan setiap ada kenaikan pada variabel Komunikasi maka skor Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,783. Dengan demikian semakin baik Lingkungan Kerja pada perusahaan dan semakin baik juga Komunikasinya, maka semakin tinggi Kinerja Karyawan. Demikian sebaliknya, apabila Lingkungan Kerja dan Komunikasi kurang baik maka Kinerja Karyawan akan menurun baik secara bersama-sama maupun secara sendiri

Lingkungan Kerja dan Komunikasi juga memberikan sumbangan terhadap naik dan turunnya Kinerja Karyawan sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya selain Lingkungan Kerja dan Komunikasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **E. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

1. Dari hasil pengumpulan pendapat melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 50 responden dengan pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam uji koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien 0,585. Dalam analisis regresi linier berganda, koefisiensi regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) 0,096 artinya bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,096. Pada uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (4,995 > 2,010) hal tersebut juga memperoleh hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan tersebut yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diterima.
2. Dari hasil pengumpulan pendapat melalui kuesioner yang telah disebarakan kepada 50 responden dengan pernyataan pada variabel Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dalam uji koefisien korelasi diperoleh nilai koefisien 0,761. Dalam analisis regresi linier berganda, koefisiensi regresi variabel Komunikasi ( $X_2$ ) 0,783 artinya bahwa setiap kenaikan 1 (satu) poin variabel Komunikasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,761. Pada uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (8,124 > 2,010) hal tersebut juga memperoleh hasil nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan yang diperoleh dari penjelasan



tersebut yakni terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

3. Pada Uji F antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh hasil nilai F hitung  $> F$  tabel ( $32,969 > 3,195$ ) hal ini juga diperkuat dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dengan demikian hipotesis yang telah dikemukakan diterima atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Pada hasil tersebut juga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh antar variabel diatas adalah semakin tinggi Lingkungan Kerja dan Komunikasi maka akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco.

#### Saran

1. Dari hasil skor mean terendah pada variabel Lingkungan Kerja terdapat pada poin nomor 9, yaitu Dekorasi. Dalam hal ini Lingkungan Kerja pada PT. Andalan Chrideco perlu untuk ditingkatkan kualitas kenyamanan ruangnya agar lebih kondusif sehingga dapat membuat karyawan menjadi lebih produktif dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Dari hasil skor mean terendah pada variabel Komunikasi terdapat pada poin nomor 4, yaitu Empati. Dalam hal ini karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco harus saling menghargai antar sesama karyawan atau bahkan antara atasan dan bawahan. Dengan memiliki empati akan membantu untuk lebih mudah berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan di kantor. Empati juga dapat menjadi sikap yang perlu ditanamkan oleh para karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang positif.
3. Dari hasil skor mean terendah pada variabel Kinerja Karyawan terdapat pada poin nomor 9, yaitu tanggung jawab dan nomor 10, yaitu inisiatif. Dalam hal karyawan pada PT. Andalan Chrisdeco perlu untuk memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi atas pekerjaan yang dilakukannya sehingga rasa inisiatif akan dapat timbul dengan sendirinya, inisiatif juga dapat ditingkatkan dengan cara memberikan reward kepada karyawan dalam bentuk bonus atau rasa terima kasih secara langsung

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38
- Budianto, A. Aji Tri & Amelia Katini (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Open jurnal unpm 3 (1) : 100-124
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service
- Dewi, I. K., Sunarto, A., & Atmaja, R. B. (2022). *EMPLOYEE PERFORMANCE BASED ON WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT AT PT. YUMMY CITRARASA ASIA*. *Indonesian Journal of Social Research (IJSR)*, 4(1), 32-39.
- Estiningsih. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal MBIA*. Vol. 17. No.2
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hilman Firmansyah dan Acep Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta



- Husaini, Usman. 2011. *Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Munadjat, B., Kencana, P. N., & Sunarto, A. (2022). The Influence Of Product Quality And Price On The Purchase Decision Of Yamaha Motorcycles At Pt. Jaya Mandiri Gema Sejati Cibinong Branch-Bogor. *International Journal of Social Science*, 2(1), 1075-1080.
- Ruben, Brent D. 2012. *Komunikasi dan Perilaku Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sudaryo, yoyo, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, A. (2018). Hubungan Stres Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat pada Divisi Credit Control. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(4), 361-370.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sunarto, A. (2019). Hubungan Stress Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. BANK Mandiri Cluster Cilegon I. *Jurnal Semarak*, 2(3), 1-9.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Pegawai Berbasis Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pada PT Victory Chingluh Indonesia Divisi Quality. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 92-101.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 61-72.
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.



- Sunarto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Cv Murni Rasa Bogor. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.  
doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12370>
- Sunarto, A. (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Panata Jaya Mandiri ADR Group. *Jurnal Arastirma*, 2(1), 93-102.  
doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v2i1.16851>
- Sunarto, A., & Rapiki, A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Mengembangkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Shad Global Indonesia Kota Jakarta Selatan. *JURNAL ILMIAH SWARA MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 2(1), 101-113. Retrieved from <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JISM/article/view/24664>
- Sunarto, A., & Frayoga, Y. (2022). Kinerja Berbasis Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Pegawai Non Staf PT. Permodalan Nasional Madani Divisi Pengadaan Dan Pengendalian Infrastruktur Jakarta Pusat. *Jurnal Semarak*, 5(2), 81-103.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). JOB SATISFACTION BASED ON THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AT PT. LOLC VENTURA BSD BRANCH. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499
- Sunarto, A., & Tanjung, A. W. (2022). JOB SATISFACTION BASED ON THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE AT PT. LOLC VENTURA BSD BRANCH. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 1(5), 489-499.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). PENGARUH REWARD (PENGHARGAAN), PUNISHMENT (HUKUMAN) DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINDERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI SINARMAS JAKARTA PUSAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 2(1).
- Sunarto, A., Tanjung, A. W., & Ellesia, N. (2021, January). The influence of visionary leadership style, competency and working discipline on teacher performance: A study at Muhammadiyah Setiabudi Pamulang College. In *The 1st International Conference on Research in Social Sciences and Humanities (ICoRSH 2020)* (pp. 325-336). Atlantis Press.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LOUSINDO DAMAI SEJAHTERA. *JISOS: JURNAL ILMU SOSIAL*, 1(5), 297-308.